Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

29/03/2004

Discours de la présidente sur la création de règles du jeu équitables pour les femmes

Discours prononcé à l'occasion du Colloque mondial sur la création de règles du jeu équitables pour les femmes, le 5 mars 2004 à Washington.

Je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui. Permettez-moi de souhaiter la bienvenue aux membres de la délégation canadienne qui sont parmi nous. C'est la première fois que je prends part au colloque, mais la Commission canadienne y participe depuis sa création, il y a trois ans. À tous égards, il s'agit d'une expérience fort enrichissante et stimulante. Je remercie grandement Irène Natividad dont la passion et la détermination, m'a-t-on dit, sont sans bornes!

Une fois de plus cette année, nous avons la chance d'avoir parmi nous une délégation canadienne composée de femmes d'affaires d'expérience provenant de divers secteurs, qui partageront leurs connaissances des règles de l'art dans leur champ d'exercice. Je tiens à dire à tous les membres de la délégation à quel point j'apprécie leur concours.

Je remercie également mon homologue des États-Unis, Cari Dominguez, qui m'a donné l'occasion hier de rencontrer les membres et administrateurs de l'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission, ou Commission de l'égalité des chances devant l'emploi). Nos défis se ressemblent beaucoup. Nombre des démarches que nous entreprenons pour faire respecter les droits humains et l'égalité dans chacun de nos pays coïncident étonnamment, ce qui m'amène à l'objet de mon allocution d'aujourd'hui.

Au cours des trente dernières années, le Canada a tenté diverses démarches pour faire respecter l'égalité des femmes au travail. Dans les années 1970, un programme volontaire a réussi à sensibiliser les gens, mais il a donné peu de résultats concrets. Une Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi a examiné ce programme. Son rapport, déposé il y a vingt ans, a donné lieu à la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La *Loi* exigeait que les employeurs relevant de la compétence fédérale parviennent à l'égalité en matière d'emploi pour ce qui est des femmes, des minorités visibles et des personnes handicapées. Cependant, cette première *Loi* ne prévoyait aucun moyen de mise en œuvre et reposait sur la bonne foi des employeurs. Les critiques ont vite fait de la qualifier de « colosse aux pieds d'argile » et de préconiser une loi plus rigoureuse, comportant des mécanismes d'application obligatoire ainsi que des sanctions appropriées.

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, entrée en vigueur en 1996, est plus rigoureuse. Elle donne à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de vérifier si les employeurs respectent la *Loi* et d'exiger des correctifs, s'il y a lieu. Cette *Loi* est fondée sur le principe de la collaboration et de la persuasion. C'est son aspect le plus important. Nos vérificateurs exercent leurs fonctions dans un contexte non accusatoire et s'emploient à aider les

employeurs à se conformer à la *Loi*.

Le pouvoir du vérificateur est large. Il n'y a aucun doute là-dessus. À la fin d'une vérification, entre autres, un employeur aura examiné ses pratiques en matière d'emploi, instauré les meilleures pratiques ainsi que des mesures visant à empêcher la discrimination systémique. Il aura également fixé des objectifs d'embauche qui conduiront éventuellement à la pleine représentation des groupes visés. À tout le moins, l'employeur disposera aussi d'une politique contre le harcèlement, d'une politique sur les mesures d'adaptation et d'une politique sur l'équité en matière d'emploi.

Mais plus important encore, la haute direction doit rendre des comptes. Les mesures font partie du plan de l'employeur sur l'équité en matière d'emploi. Le vérificateur doit être certain qu'elles aideront l'employeur à faire des progrès raisonnables en vue d'atteindre la pleine représentation des groupes visés.

Mais ce n'est pas tout. La Commission fait un suivi auprès de l'employeur et procède à une autre vérification si l'organisme ne réalise pas de progrès raisonnables. C'est peut-être là le volet le plus important de notre mandat. À cet égard, je vous cite une demande reçue d'un membre de l'association des responsables de l'équité en matière d'emploi de Toronto durant un examen de la *Loi* l'an dernier :

[traduction] « D'après mon expérience, le processus de vérification [de la Commission] s'est avéré l'outil le plus puissant — je dirais même le seul outil efficace — de promotion de l'équité en matière d'emploi dont j'ai été témoin durant ma carrière. J'invite instamment la Commission à démontrer dès que possible aux employeurs autant de diligence lors de la vérification de suivi afin que les entreprises suivent leur plan et atteignent leurs objectifs quantitatifs. Je pense que nombre d'employeurs dressent des plans qu'ils relèguent aux oubliettes, persuadés qu'ils « en ont fini » avec l'équité en emploi. Certaines vérifications de suivi, qui seraient annoncées haut et fort, pourraient contribuer à réfuter cette idée. » Nous avons bien l'intention, je vous l'assure, de procéder ainsi lorsque nous commencerons cette année à vérifier si les plans et les mesures sont mis en œuvre comme il se doit.

Quels sont les résultats des vérifications à ce jour? L'un des résultats les plus satisfaisants est le degré de collaboration de la part des employeurs. En effet, 91 % d'entre eux sont parvenus à respecter la *Loi* sans qu'il soit nécessaire d'imposer des sanctions et de recourir aux tribunaux.

De plus, un examen parlementaire effectué il y a deux ans, auquel M^me^ Dominguez a contribué en faisant un exposé devant le Comité, a permis de conclure que la *Loi* est toujours nécessaire, qu'il est essentiel d'en soutenir les principes et objectifs et que l'approche de la Commission était à la fois efficace et appropriée. La grande majorité des employeurs interrogés ont affirmé que la représentation des groupes désignés au sein de leur effectif augmentera par le fait de la *Loi*.

Les progrès accomplis par les groupes désignés représentent la véritable mesure du succès. L'évolution est ascendante, puisque la représentation des groupes désignés est supérieure dans les entreprises qui ont fait l'objet d'une vérification. Mais que signifie tout cela pour les femmes?

Au cours des 17 dernières années, depuis l'introduction de la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les femmes ont accompli des progrès considérables dans les secteurs public et privé sous compétence fédérale. En 1987, elles formaient 40 % de la main-d'oeuvre du secteur privé. À l'heure actuelle, leur représentation s'élève à 45 % contre une disponibilité de 53 %. Mais plus important encore, elles occupent 20 % des postes de gestion, ce qui correspond à la moyenne canadienne de 21 %. Il existe actuellement un bassin qualifié de main-d'œuvre féminine facilitant la planification de la relève.

La représentation des femmes a beaucoup varié d'un secteur à l'autre. C'est dans le secteur bancaire que la représentation est la plus élevée, soit 71 %. Les femmes y occupent de plus en plus de postes professionnels et de postes de gestion. C'est cependant le secteur du transport qui affiche la représentation la plus basse, 25 %, où une grande partie des emplois ne sont pas traditionnellement occupés par des femmes. Bien que les femmes accusent un certain retard dans ce secteur, la part des emplois qu'elles occupent a doublé depuis 1987.

Dans le secteur public, la représentation des femmes est passée de 42 % à 52,5 % durant la même période. Elles occupent actuellement 32 % des postes de direction et représentent 42,5 % de tous les nouveaux cadres supérieurs.

Cependant, l'emploi des femmes demeure plus vulnérable. Les dernières statistiques révèlent en effet que, dans le secteur privé, 22 % des femmes contre 9 % des hommes travaillent à temps partiel ou occupent des emplois temporaires. Cette réalité s'applique aux femmes faisant partie des minorités visibles et aux femmes handicapées; elle se constate particulièrement chez les femmes autochtones, où cette précarité touche 25 % de la population. Même lorsqu'elles occupent un emploi à temps plein, leur salaire ne représente que 81 % du salaire des hommes.

Comme vous le savez sans doute, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit qu'il est discriminatoire d'établir ou de maintenir des écarts salariaux entre les hommes et les femmes qui travaillent dans un même établissement et accomplissent un travail d'égale valeur.

J'ai dit tantôt que le rôle des vérificateurs avait une grande portée et que la collaboration des employeurs était exceptionnelle. En voici des exemples.

Il y a quelques années, la Commission a effectué une vérification chez une entreprise de camionnage. Le transport est un secteur d'emploi non traditionnel pour les femmes. L'employeur exigeait une vaste expérience, ce qui représentait un obstacle pour les femmes, tout particulièrement dans les postes de camionneurs. À la suite de la vérification, les exigences ont été remplacées par des compétences qui sont davantage génériques. L'employeur s'est aperçu que le rendement des femmes était particulièrement remarquable.

Dans un autre cas, l'employeur exigeait, pour le bon fonctionnement de l'entreprise, que les candidats possèdent dix ans d'expérience dans le secteur du transport. Cette pratique favorisait les gens à l'interne, mais elle avait aussi pour effet d'attirer les gestionnaires qui occupaient des postes au niveau opérationnel. Ces gestionnaires étaient surtout des hommes. À la suite de la vérification, l'employeur a revu ses critères et pour certains postes, il met dorénavant l'accent sur les compétences plutôt que sur l'expérience. Dans d'autres cas, il a réduit le nombre d'années d'expérience requises, donnant ainsi la possibilité aux femmes de se qualifier.

Cette entreprise a aussi reconnu que si elle voulait attirer et garder les femmes au sein de son effectif, elle devait offrir un milieu de travail où celles-ci se sentiraient à l'aise. Elle a revu sa politique contre le harcèlement pour tenir compte de toutes les situations possibles. Elle a lancé un programme visant à éliminer le harcèlement, qui comprend la formation de certains camionneurs à titre d'enquêteurs. Elle a aussi formé un comité chargé de superviser les procédures, de s'assurer de l'impartialité et d'apporter de l'aide durant l'enquête.

La Commission constate chaque jour nombre de cas où les employeurs utilisent les meilleures pratiques et j'aimerais avoir plus de temps pour vous en parler. Mais le temps à ma disposition est limité et je sais que les chefs d'entreprise du Canada présents aujourd'hui ont hâte de partager ces expériences avec vous.

Les pays du monde entier visent la prospérité économique et cherchent les meilleurs moyens de garantir qu'aucun membre de la société n'est marginalisé. Je suis fière de dire qu'au cours des dernières années, le Canada est devenu un chef de file mondial en matière d'équité en emploi, un certain nombre de pays ayant façonné leurs lois et leurs programmes d'après l'expérience canadienne. En août 2002, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale a louangé le Canada pour sa législation sur les droits de la personne et pour avoir élargi la portée de sa *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le pays de Nelson Mandela a pris pour modèle notre loi, tout comme l'Irlande du Nord, les Pays-Bas et la Flandre. Je me permets de citer un rapport du Parlement sur l'examen de la *Loi* :

> « La politique du gouvernement du Canada se caractérise par des efforts constants pour édifier une société inclusive. [...] la force du Canada, en tant que nation, réside dans sa diversité et dans les compétences de la population. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exprime ces engagements sur les plans légal et pratique [...] Comme le mentionnait le discours du Trône de 2002, nous pouvons maintenant compter sur une génération de Canadiens ouverte sur le monde, optimiste, que n'effraient ni le changement ni la diversité, et qui est désireuse de créer, d'innover et d'exceller. »

Quelqu'un a déjà dit qu'un but est un rêve auquel on a fixé une date d'échéance. Pour atteindre notre but, nous devons avoir un parcours bien dessiné. Dans le cas du Programme de vérification de la conformité à l'équité en emploi, nous avons déterminé que les progrès accomplis par les employeurs pour atteindre la pleine représentation des membres des groupes désignés constitueraient la véritable mesure de réussite. Nous devrons justifier nos gestes et rendre compte des résultats par rapport à cet objectif ultime. Si les employeurs se fixent des objectifs semblables aux nôtres, nous atteindrons notre but. L'avenir semble prometteur.

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le mandat de la Commission consiste également à promouvoir l'égalité entre les sexes. La *Loi* interdit la discrimination fondée sur le sexe. Les plaintes issues de ce type de discrimination forment 16 % de toutes les plaintes déposées auprès de la Commission. Celle-ci en reçoit environ 400 par année. Cette année, la Commission a lancé de nouvelles mesures pour être plus efficace et efficiente. Nous avons instauré un système de tri des plaintes afin de pouvoir nous concentrer sur les plaintes se rapportant à la discrimination systémique. Nous avons également créé des services de règlement alternatif des différends pour que la Commission utilise ses ressources plus efficacement.

Voici un exemple concret qui se rapporte à l'égalité entre les sexes. Il y a deux ans, la société Elizabeth Fry, groupe de défense des droits des femmes confrontées au système de justice pénale, a écrit à la Commission pour déposer une plainte portant sur la discrimination systémique contre les femmes purgeant une peine de prison. La Commission a décidé que, au lieu d'enquêter sur les plaintes au cas par cas et de les plaider individuellement devant les tribunaux, elle rédigerait un rapport spécial au Parlement. Nous avons choisi cette voie car le rapport spécial nous permettrait davantage de faire des recommandations d'ordre systémique. De plus, nous avons déterminé que le Parlement serait davantage en mesure de susciter un débat public et des changements à long terme que les tribunaux.

Le mois dernier, nous avons diffusé le rapport spécial intitulé « Protégeons leurs droits ». Nous y formulons des recommandations en vue de changer le système correctionnel afin que les droits des femmes incarcérées soient mieux protégés. Ce n'est là qu'un exemple des démarches nouvelles visant à atteindre le respect entier des droits des femmes en vertu de nos lois.

Dernière mise à jour : 2004-07-06